

Gesamtarbeitsvertrag der Assistenz- und Oberärzte des Spital Wallis (HVS)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Richtlinie für die allgemeinen Begriffe stets die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist aber natürlich immer mit eingeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	3
	Artikel 1 – Anwendungsbereich.....	3
	Artikel 2 – Anstellungsbedingungen und Berufsausübungsbewilligung	3
	Artikel 3 – Hierarchische Unterstellung und Pflichtenheft	3
II.	Anfang und Ende des Arbeitsverhältnisses	4
	Artikel 4 – Anstellungsvertrag	4
III.	Rechte und Pflichten	4
	Artikel 5 – Sorgfalt und Loyalität	4
	Artikel 6 – Respektierung der Persönlichkeit.....	4
	Artikel 7 – Berufs- und Betriebsgeheimnis, Genehmigung, vor Gericht auszusagen ..	4
	Artikel 8 – Geschenke und andere Vorteile	5
	Artikel 9 – Meldung von Unregelmässigkeiten	5
	Artikel 10 – Weiterbildung	5
	Artikel 11 – Fortbildung	6
	Artikel 12 – Evaluation	6
IV.	Entlöhnung	6
	Artikel 13 – Lohnsystem.....	6
	Artikel 14 – 13. Monatslohn	7
V.	Dauer und Organisation der Arbeit	7
	Artikel 15 – Organisation der Arbeitszeit	7
	Artikel 16 – Arbeitsdauer.....	7
	Artikel 17 – Bereitschaftsdienst.....	7
	Artikel 18 – Pikettdienst	8
	Artikel 19 – Nachtarbeit.....	8
	Artikel 20 – Überzeitarbeit.....	9
	Artikel 21 – Ferien.....	9
	Artikel 22 – Urlaub und Feiertage	9
	Artikel 23 – Sonderurlaub	10
VI.	Sozialleistungen und Versicherungen	11
	Artikel 25 – Arztzeugnis bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft.....	11
	Artikel 26 – Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung	11
	Artikel 27 – Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption und Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen	12
	Artikel 28 – Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions-, Elternurlaub sowie Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen	13
	Artikel 29 – Entschädigung bei Militärdienst.....	14
	Artikel 30 - Familienzulagen.....	14
	Artikel 31 – Berufliche Vorsorge.....	14
	Artikel 32– Haftpflicht.....	14
VII.	Schlussbestimmungen	15
	Artikel 33 – Schutzklausel.....	15
	Artikel 34 – Paritätische Kommission des Spitalzentrums	15
	Artikel 35 – Paritätische Schlichtungskommission des HVS.....	15
	Artikel 36 – Inkrafttreten und Dauer	15

I. Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 – Anwendungsbereich

¹Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für alle vom Spital Wallis angestellten Assistenzärzte, stellvertretenden Oberärzte und Oberärzte (nachfolgend: Arzt), ob diese nun dem unterzeichneten Verband angehören oder nicht.

²Als Assistenzarzt gilt ein sich in Ausbildung befindender Arzt, der sich unter Aufsicht der ihm übergeordneten stellvertretenden Oberärzte, Oberärzte und Kaderärzte der Institution in erster Linie um die Patientenbetreuung kümmert.

³ Als stellvertretender Oberarzt gilt ein sich in Ausbildung befindender Arzt, der zusätzlich zu seinen Klinik- und Ausbildungsaufgaben unter der Verantwortung der ihm übergeordneten Kaderärzte mit der Beaufsichtigung von Assistenzärzten beauftragt werden kann.

⁴Als Oberarzt gilt ein Arzt, der in der Disziplin, für die er angestellt ist, über einen Facharzt-Titel verfügt. Zusätzlich zu seinen Klinik- und Ausbildungsaufgaben kann er unter der Verantwortung der ihm übergeordneten Kaderärzte mit der Beaufsichtigung von Assistenzärzten beauftragt werden.

Artikel 2 – Anstellungsbedingungen und Berufsausübungsbewilligung

¹Angestellt werden können nur Personen, die im Besitze des eidgenössischen Arztdiploms oder eines anderen Titels sind, der von den zuständigen Behörden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen als gleichwertig anerkannt wird.

²Die medizinische Tätigkeit muss vorgängig gemäss den gesetzlichen Bestimmungen bewilligt worden sein.

³Die Gebühren für die Erlangung der Berufsausübungsbewilligung gehen vollständig zu Lasten des HVS.

⁴Die Anstellung des Arztes wird vom Departementschef beziehungsweise dem Abteilungs-Chefarzt beantragt.

Artikel 3 – Hierarchische Unterstellung und Pflichtenheft

¹Der Arzt untersteht der Autorität, Kontrolle und Verantwortung des Departementschefs beziehungsweise der Abteilungs-Chefärzte, Chefärzte und leitenden Ärzte (nachfolgend: Kaderärzte) und allenfalls der Supervision der Oberärzte.

²Seine Tätigkeit ist in einem Pflichtenheft geregelt, welches einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages darstellt.

³Bei Fragen bezüglich der Arbeitsorganisation wendet sich der Arzt an den vom Departement beziehungsweise der Abteilung bestimmten, zuständigen Kaderarzt.

II. Anfang und Ende des Arbeitsverhältnisses

Artikel 4 – Anstellungsvertrag

¹Der Arzt wird auf Grundlage eines schriftlichen privatrechtlichen und grundsätzlich befristeten Vertrags angestellt. Der Vertrag kann ausnahmsweise für eine bestimmte oder unbestimmte Dauer verlängert werden.

²Die Probezeit beträgt 3 Monate.

³Die Tätigkeit kann in Voll- oder Teilzeit ausgeübt werden.

⁴Je nach spezifischen Anforderungen des Ausbildungsprogramms kann dem Anstellungsvertrag ergänzend ein spezifischer Weiterbildungsplan hinzugefügt werden.

III. Rechte und Pflichten

Artikel 5 – Sorgfalt und Loyalität

¹Der Arzt übt seine Tätigkeit mit Sorgfalt und Loyalität aus. Er erfüllt seine Verpflichtungen verantwortungsbewusst, nach Treu und Glauben, ordnungsgemäss und dem Berufskodex entsprechend. Er hält die institutionellen Normen und die Anweisungen seiner hierarchischen Vorgesetzten ein.

²Er darf nicht unter dem Einfluss von Substanzen (Alkohol, Drogen, Medikamente usw.) arbeiten, die seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. Das HVS behält sich die Möglichkeit vor, entsprechende Kontrollen durchzuführen.

³Der Arzt verfügt über keine private Kundschaft. Er stellt auf eigene Rechnung weder Rechnungen aus, noch kassiert er selber ein.

Artikel 6 – Respektierung der Persönlichkeit

¹Das HVS schützt und respektiert die Persönlichkeit seiner Angestellten. Es ergreift die zweckmässigen Massnahmen, um die physische und psychische Integrität der Angestellten im Rahmen der Arbeitsverhältnisse zu schützen.

²Der Arzt muss die physische und psychische Integrität seiner Kollegen, der übrigen Angestellten, der Personen, mit denen er zusammenarbeitet, und ihren Angehörigen wahren. Er unterlässt insbesondere jegliches unangemessene Verhalten, das einer psychologischen oder sexuellen Belästigung gleichkommen könnte.

Artikel 7 – Berufs- und Betriebsgeheimnis, Genehmigung, vor Gericht auszusagen

¹Der Arzt ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Berufs- und Betriebsgeheimnis gemäss Gesetz unterstellt.

²Bevor ein Arzt vor Gericht über die Fakten aussagt, von denen er während der Ausübung seiner Funktionen Kenntnis hatte, lässt er sich vom Patienten oder allenfalls der kantonalen Kommission zur Aufhebung des Berufsgeheimnisses vom Berufs- sowie dem Betriebsgeheimnis beim HVS entheben. Diese Verpflichtungen bleiben auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Artikel 8 – Geschenke und andere Vorteile

¹Es ist verboten, aufgrund der Ausübung seiner Funktion für sich oder Drittpersonen andere um Geschenke oder persönliche Vorteile zu ersuchen und/oder diese anzunehmen und davon zu profitieren.

²Höflichkeitsgeschenke werden einem Dienstfonds zugewiesen und sind für einen Erholungszweck zugunsten des Personals bestimmt.

Artikel 9 – Meldung von Unregelmässigkeiten

¹Bei Verdacht auf Unregelmässigkeiten wie Gesetzesverstössen, unerlaubten Handlungen oder Verstössen gegen Richtlinien und Anweisungen des HVS kann der Arzt die ihm bekannten Fakten dem Arbeitgeber melden. Dabei hält er sich an die bestehenden Verfahrensrichtlinien.

²Wenn ernsthafte Gründe für die Annahme bestehen, dass das HVS nicht die zweckmässigen Massnahmen ergriffen hat, um diese Fakten zu untersuchen und gegen die gemeldeten Unregelmässigkeiten vorzugehen, kann der Arzt diese der zuständigen Behörde melden.

³Solche Meldungen entsprechen der Treuepflicht. Mitteilungen gegenüber der Öffentlichkeit oder den Medien sind auf jeden Fall ausgeschlossen.

Artikel 10 – Weiterbildung

¹Der Assistenz- oder stellvertretende Oberarzt hat Anspruch auf eine Weiterbildung, die den Anforderungen der FMH und der verschiedenen fachärztlichen Gesellschaften genügen muss. Die Modalitäten werden in einem speziellen Weiterbildungsplan gemäss den Anforderungen der FMH festgelegt.

²Der Weiterbildungsplan wird zwischen dem Arzt und dem für die Weiterbildungsstätte zuständigen Arzt besprochen. Die Weiterbildungsstätte muss innert einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Stellenantritt des Arztes festgelegt werden.

³Die Weiterbildungszeit gilt als Arbeitszeit und umfasst Perioden der theoretischen und praktischen Ausbildung.

⁴Als theoretische Ausbildung gelten Kurse, die gemäss einem FMH-konformen Programm unter der Leitung oder Aufsicht von Kaderärzten durchgeführt werden. Die wöchentliche Dauer der theoretischen Ausbildung muss den Anforderungen der FMH und der fachärztlichen Gesellschaften genügen. Dies erfolgt gestützt auf die Anerkennungskategorie der Weiterbildungsstätte. Wenn die entsprechende Weiterbildung innerhalb der Weiterbildungsstätte nicht angeboten wird, können das HVS und der Arzt auch Weiterbildungen vereinbaren, die in anderen Einrichtungen durchgeführt werden.

⁵Die praktische Weiterbildung muss in die klinischen Tätigkeiten des Arztes integriert werden und es ihm erlauben, die für seine künftige berufliche Tätigkeit erforderlichen praktischen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.

⁶Der sich in der Ausbildung befindende Arzt nimmt die von der FMH geforderte Bewertung der Weiterbildung auf unabhängige und anonyme Weise vor.

Artikel 11 – Fortbildung

¹Jeder Arzt mit einer Vollzeitaktivität hat Anspruch auf 5 ganze oder 10 halbe Absenztage pro Jahr, um an externen Fortbildungskursen oder Kongressen teilzunehmen. Diese Absenztage müssen vom vorgesetzten Kaderarzt genehmigt werden.

²Das HVS finanziert die Fortbildung des Arztes mit jährlich max. CHF 1'500.-.

³Die Fortbildung umfasst jene zum Erhalt des Fachtitels oder der Fachtitel erforderliche Ausbildung, dies gemäss den Anforderungen seiner fachärztlichen Gesellschaft und der FMH.

⁴Das Spital stellt dem Arzt für Bildungszwecke die medizinischen Informationsmittel gemäss Anforderungen der FMH zur Verfügung.

Artikel 12 – Evaluation

¹Die Erreichung der Weiterbildungsziele wird im Rahmen periodischer strukturierter Evaluationsgespräche überprüft, die mindestens alle 6 Monate stattfinden.

²Die Evaluationen werden vom Dienstchef oder dem vom Dienstchef ernannten Kaderarzt durchgeführt. Nach Abschluss des Weiterbildungsplans verfasst dieser mit dem sich in der Weiterbildung befindenden Arzt die FMH-Evaluation.

³Zusätzlich kann der Arzt jederzeit ein dienstliches Gespräch mit dem Departementschef beziehungsweise dem Abteilungs-Chefarzt oder dem vorgesetzten Kaderarzt beantragen. Falls dieser das Gespräch verweigert, kann der Arzt die Unterstützung des Direktors der Human Resources beantragen.

IV. Entlöhnung

Artikel 13 – Lohnsystem

¹Das Gehalt des Arztes wird durch die Lohnskala des HVS für die Ärzte festgelegt. Die beiliegende Lohnskala wird jedes Jahr aktualisiert und stellt einen integrierenden Bestandteil des vorliegenden Vertrages dar.

²Das Gehalt des Arztes beinhaltet Entschädigungen für die Sonntags- und Feiertagsarbeit. Es besteht kein Anspruch auf weitere Entschädigungen.

³Für die Berechnung des Anfangsgehältes des Arztes wird die Anzahl Jahre der ausgewiesenen und anerkannten medizinischen Tätigkeit, die nach dem Erhalt des eidgenössischen Diploms oder eines als gleichwertig erachteten Titels als Assistenz-, stellvertretender Ober- und Oberarzt in der Schweiz oder im Ausland ausgeübt wurde (inkl. Tätigkeiten im Forschungsbereich), sowie die während eines obligatorischen Militärdienstes in der Schweiz ausgeübte medizinische Tätigkeit bis maximal 4 Monate pro Jahr berücksichtigt.

⁴Das Anfangsgehalt eines stellvertretenden Oberarztes oder eines Oberarztes entspricht seinem Lohn als Assistenzarzt plus einem Beförderungszuschlag. In jedem Fall gilt mindestens das Gehalt bei der Ernennung eines stellvertretenden Oberarztes oder eines Oberarztes.

⁵Die jährliche Lohnerhöhung entspricht derjenigen, die in der beiliegenden Lohnskala vorgesehen ist. Sie erfolgt zu Beginn jedes neuen Jahres medizinischer Praxistätigkeit.

⁶Unabhängig vom Beschäftigungsgrad wird bei einer Beschäftigung zwischen 50 und 100 % das Berufsjahr auf 12 Monate berechnet. Wenn der Beschäftigungsgrad während mindestens einem Monat weniger als 50 % beträgt, berücksichtigt das HVS den tatsächlichen Beschäftigungsgrad, um die Anzahl Berufsjahre des Arztes zu berechnen. Dabei werden nur vollständige Monate nach Erhalt des Titels berücksichtigt. Das erste Berufsjahr beginnt frühestens am 1. des Monats nach Erhalt des Titels.

⁷Wenn die Beförderung mit dem Beginn eines neuen Berufsjahres zusammenfällt, ist die jährliche Erhöhung, die zur Beförderungserhöhung dazukommt, diejenige der alten Funktion. Dies gilt bis zum Höchstbetrag der alten Funktion.

⁸Der Arzt hat im selben Rahmen wie die übrigen Mitarbeitenden des Betriebs Anspruch auf die Indexierung der Teuerung. Diese erfolgt jedes Jahr per 1. Januar.

Artikel 14 – 13. Monatslohn

Der in der Lohnskala festgelegte Jahreslohn umfasst den 13. Monatslohn. Dieser wird in zwei Tranchen ausbezahlt – die erste erfolgt im Juni und die zweite mit dem Dezember-Lohn im Verhältnis zur tatsächlichen Vertragsdauer.

V. Dauer und Organisation der Arbeit

Artikel 15 – Organisation der Arbeitszeit

¹Der vorgesetzte Kaderarzt ist für die allgemeine Arbeitsorganisation verantwortlich. Dies gilt unter Einhaltung des vorliegenden Vertrages insbesondere für den Personaleinsatzplan und die Arbeitszeiten gemäss Pflichtenheft.

²Bei einem Streitfall kann sich jede Partei an die paritätische Kommission ihres Spitalzentrums wenden.

Artikel 16 – Arbeitsdauer

¹Die wöchentliche Arbeitszeit inklusive klinische und Ausbildungstätigkeit beträgt 50 Stunden.

²Die Arbeitszeit wird auf der Grundlage der Präsenzzeit des Arztes am Arbeitsplatz berechnet, einschliesslich

- obligatorische Fort- und Weiterbildung;
- gesetzlich vorgeschriebene Pausen, während denen der Arzt seinen Arbeitsplatz nicht verlassen darf oder innerhalb von 15 Minuten zum Einsatz gelangen muss;
- Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit;
- für die vom HVS geforderten Forschungsarbeiten aufgewendete Zeit.

³Die Organisation der Arbeitszeit inkl. Bereitschafts- und Pikettdienst erfolgt gemäss den Bedürfnissen der Abteilung.

⁴Die Arbeitszeit wird mit einem einheitlichen Tool erfasst.

⁵Ferienperioden werden in den Monatsabrechnungen berücksichtigt. Im Übrigen wird die Anzahl Ruhetage auf einer monatlichen Basis berechnet.

Artikel 17 – Bereitschaftsdienst

Als Bereitschaftsdienst gilt die Zeit, während der der Arzt im Spital bleiben muss.

Artikel 18 – Pikettdienst

¹Beim Pikettdienst hält sich der Arzt ausserhalb der gewohnten Arbeitszeit für allfällige Einsätze zur Behebung von Störungen, zur Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Einsätze in Ausnahmesituationen bereit. Der Arzt muss nicht an seinem Arbeitsplatz bleiben.

²Die Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufwurf und dem Eintreffen am Arbeitsort muss im Rahmen eines Pikettdienstes grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen. Ansonsten gelten die von den Verordnungen 1 und 2 des Arbeitsgesetzes (ArGV 1 und ArGV 2) geltenden Bestimmungen, wenn der Pikettdienst verpflichtend ist (weniger als 30 Minuten dauernde Zeitspanne zwischen dem Aufruf und dem Eintreffen am Arbeitsort).

³Als Arbeitszeit angerechnet und als solche entschädigt wird nur die Zeit des Einsatzes selbst sowie die Hin- und Rückreise zum/vom Arbeitsplatz. In solchen Fällen kann der Pikettdienst nach der regulären Arbeitszeit stattfinden und die tägliche Ruhezeit unterbrechen. Wenn die tägliche Ruhezeit auf weniger als 4 Stunden in Folge reduziert wird, muss die Ruhezeit nach dem letzten Einsatz 11 Stunden betragen.

⁴Der Arzt darf in einem Zeitraum von 4 Wochen grundsätzlich während höchstens 7 Tagen Pikettdienst leisten. Ausser in Ausnahmefällen darf er nach Beendigung des letzten Pikettdienstes während den zwei darauffolgenden Wochen zu keinem anderen Pikettdienst aufgeboden werden.

⁵Kurzfristige Änderungen von Pikettplan und Pikettzeiten sowie der sich daraus ergebenden Einsätze sind nur möglich, wenn der betreffende Arzt damit einverstanden ist und sich für das Spitalzentrum keine andere annehmbare Lösung findet.

⁶Der zu einem Pikettdienst verpflichtete Arzt erhält eine Zulage von Fr. 4.- brutto pro Stunde, die nicht mit Nachtzulagen kumuliert werden kann. Bei einem effektiven Einsatz werden ihm die Fahrkosten gemäss den geltenden Tarifen zurückerstattet.

Artikel 19 – Nachtarbeit

¹Der Arzt, der Abend- oder Nachtdienst leistet, erhält eine Zulage. Als Abendarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 20.00 und 23.00 Uhr und als Nachtarbeit diejenige zwischen 23.00 und 06.00 Uhr.

²Die Zulage für Abend- und Nachtarbeit von 20.00 bis 06.00 Uhr beträgt Fr. 6.50 pro Stunde und kann nicht mit Pikettzulagen kumuliert werden.

³Der Arzt, der Nachtarbeit leistet, hat Anspruch auf eine zusätzliche Zeitkompensation von 10 % der Arbeitsdauer.

⁴Diese Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren.

⁵Im Falle von Nachtarbeit ist eine Arbeitsdauer von 10 Stunden in einem Zeitraum von 12 Stunden erlaubt, wenn diese grösstenteils aus Präsenzzeit besteht und ein Ort vorhanden ist, um sich auszuruhen. Die Dauer kann auf 12 Stunden erhöht werden, wenn sie 4 Stunden Ruhezeit enthält.

Artikel 20 – Überzeitarbeit¹

¹Als Überzeit gelten jene Arbeitsstunden, die der Arzt mit dem Einverständnis der Kaderärzte über die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden hinaus leistet. Überzeit ist nur ausnahmsweise möglich, wenn sie für den reibungslosen Ablauf auf der Abteilung unumgänglich sind.

²Überzeit lässt sich nicht im Voraus planen. Dies gilt unter Vorbehalt einer Verlängerung der Arbeitswoche gemäss Art. 7 Abs. 2 ArGV2.

³Pro Kalenderjahr dürfen nicht mehr als 140 Stunden geleistet werden.

⁴Überzeit ist innerhalb von 3 Monaten zu kompensieren. Wenn eine gemeinsame Vereinbarung zwischen dem Arzt und seinem Vorgesetzten besteht, kann diese Frist auf 6 Monate verlängert werden.

⁵Überzeit wird grundsätzlich in Zeit kompensiert, wobei 10 Stunden Überzeit einem freien Tag entsprechen. Ist eine Zeitkompensation nicht möglich, wird die Überzeit mit einem Zuschlag von 25 % des Stundenansatzes entschädigt. Der Stundenansatz entspricht dem Bruttojahreslohn geteilt durch 2600 (52 Wochen x 50 Wochenstunden).

Artikel 21 – Ferien

¹Der Arzt hat Anspruch auf 5 (fünf) Wochen Ferien pro Jahr. Vom Kalenderjahr an, in welchem er 40 Jahre alt wird, hat er Anspruch auf 6 (sechs) Wochen Ferien pro Jahr.

²Die Ferien werden vom HVS festgelegt. Sofern dies die Anforderungen der Abteilung ermöglichen, berücksichtigt das HVS die Wünsche des Arztes. Der Arzt darf seinen Ferienanspruch unter Vorbehalt von ausserordentlichen Fällen nicht von einem Anstellungsjahr auf das andere übertragen.

³Die Abwesenheiten des Angestellten sind mit Kürzungen der Feriendauer gemäss Art. 329b OR verbunden.

Artikel 22 – Urlaub und Feiertage

¹Der Arzt hat pro Monat Anspruch auf 8 Ruhetage, davon mindestens zwei Sonntage.

²Der Arzt hat jedes Jahr Anspruch auf bezahlte Feiertage gemäss folgender Liste: Neujahr, Josefstag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

³Der Arzt, der an einem Feiertag arbeitet, hat Anspruch auf einen Kompensationsurlaub von gleicher Dauer. Wenn der Feiertag auf eine Ferienperiode fällt, wird er nicht als Ferientag gerechnet.

¹ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 20. Dezember 2022, Korrektur eines Übersetzungsfehlers: «Überzeit» statt «Überstunden» (art. 12-13 ArG)

Artikel 23 – Sonderurlaub

¹Pro rata temporis hat der Arzt in folgenden Fällen Anspruch auf einen Sonderurlaub:

- 5 Tage bei einer zivilen Heirat oder einer eingetragenen Partnerschaft, wenn die Tätigkeit im Spital mindestens 1 Jahr gedauert hat, und 3 Tage, wenn die Tätigkeit weniger als ein Jahr gedauert hat;
- 5 Tage beim Tod des Ehegatten, des registrierten Partners, eines Kindes des Angestellten;
- 3 Tage beim Tod des Vaters oder der Mutter;
- 1 Tag beim Tod eines Bruders, einer Schwester, der Schwiegermutter, des Schwiegervaters, des Schwagers, der Schwägerin, der Schwiegertochter oder des Schwiegersohns;
- 1 Tag beim Tod der Grossmutter oder des Grossvaters beziehungsweise einer Enkelin oder eines Enkels;
- 1 Tag beim Tod eines Onkels oder einer Tante;
- die notwendige Zeit für eine militärische Inspektion, Aushebung und Rückgabe von militärischem Material;
- 1 Tag pro Kalenderjahr für einen Umzug.

²Bei anderen aussergewöhnlichen Umständen kann die Direktion die dafür notwendige Zeit gewähren. Falls die oben erwähnten Abwesenheitstage mit anderen Urlaubs-, Ruhe- oder Ferientagen zusammenfallen, wird dafür keine Kompensation gewährt. Ausnahmen stellen der Urlaub bei Heirat sowie der Tod des Ehepartners, des Vaters, der Mutter oder eines Kindes dar.

³Gesuche für Sonderurlaub müssen via Departementschef beziehungsweise Abteilungs-Chefarzt oder vorgesetzten Kaderarzt an die Direktion gerichtet werden. Mit Ausnahme der Heirat wird der Urlaub zum Anlass des anspruchgebenden Ereignisses gewährt.

²Artikel 24 – Urlaub für die Betreuung einer angehörigen Person

¹ Der Arzt hat Anrecht auf bezahlten Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Der Urlaub ist auf die für die Betreuung erforderliche Dauer begrenzt, beträgt jedoch höchstens 3 Tage pro Ereignis und insgesamt 10 Tage pro Jahr. Für die Betreuung von Kindern kann die 10-Tages-Grenze überschritten werden.

² Der Begriff des Familienmitglieds und der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners beinhaltet Verwandte in auf- oder absteigender Linie und die Geschwister. Hinzu kommen die Ehegattin beziehungsweise der Ehegatte, die Schwiegereltern, die/der eingetragene Partner/in, sowie die/der Lebenspartner/in, die/der mit der/dem Arbeitnehmer/in seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt.

² Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 14. Dezember 2021, Anpassung an das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Januar 2021.

VI. Sozialleistungen und Versicherungen

Artikel 25 – Arztzeugnis bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft

¹Bei einer Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft muss der Arzt unverzüglich den Verantwortlichen des Departements beziehungsweise der Abteilung oder Organisationseinheit/Station, auf der er arbeitet, sowie den vorgesetzten Kaderarzt informieren.

²Ab dem 3. Tag der Abwesenheit muss er dem Kaderarzt unverzüglich ein Arztzeugnis vorlegen, das die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt.

³Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger andauert, muss das Arztzeugnis jeden Monat erneuert werden. Wenn bezüglich der Arbeitsunfähigkeit ein begründeter Zweifel besteht, kann der Arbeitgeber ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis fordern.

⁴Bei ungerechtfertigten Absenzen kann das Gehalt proportional zur Dauer der Abwesenheit gekürzt werden. Die Bestimmungen in Bezug auf die Entlassung wegen Verlassens der Arbeitsstelle bleiben vorbehalten.

⁵Der Arbeitgeber kann jederzeit eine Untersuchung des Arztes durch den Vertrauensarzt der Versicherung oder den Personalarzt fordern.

Artikel 26 – Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung

¹Der Arzt ist gegen Berufs- und Nichtberufsunfall sowie gegen Berufskrankheit gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) versichert. Im Sinne des UVG sind jedoch nur Ärzte gegen Nichtberufsunfälle versichert, deren Wochenarbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Diese Versicherung deckt 80% des versicherten Lohns bis zu dem unter Artikel 22 UVV vorgesehenen Höchstbetrag ab dem 3. Tag nach dem Unfall. Dieser Anspruch erlischt, wenn die volle Arbeitsfähigkeit wiedererlangt oder eine Rente ausbezahlt wird.

²Nebst der obligatorischen Unfallversicherung gemäss UVG schliesst das HVS eine UVG-Zusatzversicherung ab. Zu den Bedingungen, die in der Versicherungspolice vorgesehen sind, sowie den damit verbundenen allgemeinen und besonderen Bedingungen deckt diese Versicherung ab dem 3. Tag nach dem Unfall 10% des Lohns bis zu dem gemäss UVG versicherten Höchstlohn und 90% des Lohnanteils, der das UVG-Maximum übersteigt. Dies gilt während der bescheinigten Dauer der Arbeitsunfähigkeit, aber höchstens bis zur Auszahlung einer Invalidenrente gemäss UVG gemäss Beschluss des UVG-Versicherers.

³Die Prämien für die obligatorische Berufsunfall- und Berufskrankheitsversicherung gehen zu Lasten des HVS. Die Prämien für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung sowie für die UVG-Zusatzversicherung gehen zu Lasten des Arztes.

⁴Während der Wartefrist entrichtet der Arbeitgeber den Lohn zu 100%. Unter diesem Vorbehalt wird der Anspruch auf Lohn und andere Leistungen bei Unfall ausschliesslich durch die anwendbaren Gesetzesbestimmungen (namentlich das UVG und dessen Ausführungsbestimmungen), die Bestimmungen des UVG-Zusatzversicherungsvertrags sowie die damit verbundenen allgemeinen und zusätzlichen Bedingungen geregelt. Die oben erwähnten Bestimmungen sind allein massgebend, was die Berechnung und den Betrag des versicherten Verdienstes, den Deckungsumfang und die versicherten Leistungen anbelangt. Das Gleiche gilt bei Änderungen der Versicherungsbedingungen oder bei einem Wechsel des Versicherers.

⁵Eine Kopie des UVG-Zusatzversicherungsvertrags sowie der allgemeinen und zusätzlichen Versicherungsbedingungen werden dem Assistenzarzt auf einfaches Gesuch hin ausgehändigt.

⁶In sämtlichen durch die obligatorische und zusätzliche Unfallversicherung gedeckten Fällen ist der Arbeitgeber von allen übrigen Verpflichtungen befreit. In den übrigen Fällen ist ausschliesslich Artikel 324a Absatz 1 bis 3 OR anwendbar.

Artikel 27 – Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption und Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen

¹Das HVS schliesst zugunsten seines Personals eine kollektive Krankentaggeldversicherung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ab. Zu den Bedingungen, die in der Versicherungspolice vorgesehen sind, sowie den entsprechenden besonderen und allgemeinen Bedingungen deckt diese Versicherungspolice 90 % des versicherten Verdienstes während höchstens 720 Abwesenheitstagen über einen Zeitraum von 900 Tagen unter Abzug einer Wartefrist von 30 Tagen. Dabei gilt eine Obergrenze von CHF 350'000.- pro Jahr.

²Es gilt zu beachten, dass die Versicherungsbedingungen Einschränkungen (namentlich in Bezug auf Alter, bereits bestehende Gesundheitsschäden oder Rückfälle) enthalten. Die Versicherungspolice sowie die entsprechenden allgemeinen und besonderen Bedingungen sind allein massgebend, was die Berechnung und den Betrag des versicherten Verdienstes, den Deckungsumfang und die versicherten Leistungen anbelangt. Das Gleiche gilt bei einer Änderung der Versicherungsbedingungen oder einem Wechsel des Versicherers.

³Während einer Wartefrist von 30 Tagen entrichtet das HVS dem Arzt seinen AHV-Lohn zu 100%.

⁴ Bei Abwesenheit wegen Mutterschaft erhält die Arbeitnehmerin von der Ausgleichskasse während 14 Wochen ein Taggeld von 80% des Lohns. Das HVS schliesst eine Zusatzversicherung für Erwerbsersatz bei Mutterschaft gemäss EOG ab. Zu den in der Versicherungspolice sowie in den diesbezüglichen allgemeinen und besonderen Bestimmungen vorgesehenen Bedingungen ergänzt diese Versicherung gemäss EOG die Mutterschaftsentschädigungen während höchstens 16 Wochen ab der Geburt mit bis zu 90 % des Lohns. Dies gilt, sofern die Angestellte gemäss Gesetz Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung hat.

⁵Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer der Ausrichtung der Entschädigungen von 80 % (während 14 Wochen) um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, d.h. bis zu einem Mutterschaftsurlaub von insgesamt höchstens 22 Wochen.³

⁶Bei Abwesenheit wegen Vaterschaftsurlaub hat der Vater oder die Gattin der Mutter Anspruch auf 3 Wochen (15 Tage) Ferien mit einer Lohnzahlung von 90%.⁴

⁷Bei Abwesenheit wegen Adoptionsurlaubs erhält der Arzt während 16 Wochen 90% des Lohns.⁵

³ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 15. Dezember 2020, Anpassung aufgrund der Annahme der Volksinitiative für den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2021.

⁴ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 20. Dezember 2022, Anpassung an die Änderung des Zivilgesetzbuchs (Ehe für alle) vom 18. Dezember 2020 und Gewährung einer zusätzlichen gesetzlichen Ferienwoche, eingeführt am 1. Januar 2021 aufgrund der Annahme der Volksinitiative über den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2023

⁵ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 20. Dezember 2022 zur Klärung aufgrund der Einführung des Adoptionsurlaubs im Sinne des Art. 329j OR, Ausdehnung des 16-wöchigen Urlaubs auf alle Mitarbeitenden, in Kraft seit 1. Januar 2023

⁸ Bei Abwesenheit zur Betreuung eines Kindes, das im Sinne von Art. 16j EOG wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, erhält der Arzt innerhalb der Rahmenfrist 98 Taggelder in der Höhe von maximal 80 % des Lohns. Sind beide Elternteile erwerbstätig, haben sie jeweils Anspruch auf höchstens die Hälfte der Taggelder.⁶

⁹ Dem Arzt wird auf Anfrage eine Kopie des Versicherungsvertrages sowie der entsprechenden allgemeinen und besonderen Bedingungen ausgehändigt.

¹⁰ Darüber hinaus ist der Arbeitgeber in sämtlichen durch die Erwerbsausfallversicherung gedeckten Fällen gemäss Artikel 324a Absatz 4 OR von allen übrigen Verpflichtungen befreit. In den übrigen Fällen zahlt der Arbeitgeber dem Arzt den Lohn gemäss den Artikeln 324a Absatz 1 bis 3 OR und 324b OR.

¹¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit individuell auf Kosten des Arztes und gemäss den vom Versicherer gestellten Bedingungen verlängert werden.

Artikel 28 – Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions-, Elternurlaub sowie Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen

¹ Der Mutterschaftsurlaub beträgt sechzehn Wochen, wobei mindestens vierzehn Wochen nach der Niederkunft bezogen werden müssen. Der Mutter kann auch eine unbezahlte Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs gewährt werden.

² Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub so lange, wie die Mutterschaftsentschädigung ausbezahlt wird, d.h. bis zu einem Mutterschaftsurlaub von insgesamt höchstens 22 Wochen.⁷

³ Wenn die Niederkunft aller Voraussicht nach vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Anstellungszeit erfolgt, kann der Vertrag auf Gesuch der Angestellten verlängert und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verschoben werden. Dies ist jedoch höchstens bis zum Ablauf des sechzehn Wochen dauernden Mutterschaftsurlaubs möglich. Die Angestellte benötigt dazu ein Arztzeugnis.

⁴ Der Vaterschaftsurlaub beträgt drei Wochen für den Vater oder die Gattin der Mutter. Er kann in den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Dieser Urlaub kann wochen- oder tageweise (15 Tage) bezogen werden.⁸

⁵ Der Adoptionsurlaub beträgt 16 Wochen für einen der beiden Elternteile. Wenn beide Elternteile beim HVS angestellt sind, können die 16 Wochen unter ihnen aufgeteilt werden. Der Urlaub kann gemäss dem Wunsch der Angestellten frei bezogen werden. Bei der Adoption des Kindes der Gattin/des Gatten oder der Partnerin/des Partners besteht kein Anspruch auf einen Urlaub.⁹

⁶ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 14. Dezember 2021, Anpassung an das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Juli 2021.

⁷ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 14. Dezember 2021, Anpassung gemäss Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz, in Kraft seit 1. Juli 2021.

⁸ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 20. Dezember 2022, Anpassung an die Änderung des Zivilgesetzbuchs (Ehe für alle) vom 18. Dezember 2020 und Gewährung einer zusätzlichen gesetzlichen Ferienwoche, eingeführt am 1. Januar 2021 aufgrund der Annahme der Volksinitiative über den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2023

⁹ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 20. Dezember 2022 zur Klärung aufgrund der Einführung des Adoptionsurlaubs im Sinne des Art. 329j OR, Ausdehnung des 16-wöchigen Urlaubs auf alle Mitarbeitenden, in Kraft seit 1. Januar 2023

⁶Auf Gesuch hin kann dem Arzt ein unbezahlter Vaterschaftsurlaub von höchstens sechs Monaten gewährt werden.

⁷ Der Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes beträgt höchstens 14 Wochen. Dieser Urlaub muss innerhalb von 18 Monaten ab dem Tag, an dem das erste Taggeld in Anspruch genommen wird, bezogen werden. Er kann en bloc oder tageweise bezogen werden.¹⁰

Artikel 29 – Entschädigung bei Militärdienst

¹Bei einer Absolvierung des obligatorischen Militärdienstes in der Schweizer Armee, des Zivilschutzes oder des Zivildienstes wird das Gehalt wie folgt ausbezahlt:

- Wiederholungskurs (WK) oder Durchdiener nach der Rekrutenschule: 100% des Gehalts;
- während der Rekrutenschule oder einer gleichen Dauer wie der Rekrutenschule (für Durchdiener) und während dem obligatorischen Beförderungsdienst (Korporal): 100% des Gehalts für Personen mit Familienlasten oder verheiratete Personen, 80% für andere Personen;
- andere Beförderungsdienste: 80% des Gehalts.

²Bei einem Zivildienst wird das Gehalt wie folgt ausbezahlt:

- während der gleichen Dauer wie bei der Rekrutenschule: 100% des Gehalts für Personen mit Familienlasten oder verheiratete Personen, 80% für andere Personen;
- während der gleichen Dauer wie bei einem normalen obligatorischen Militärdienst (d.h. 260 Tage inkl. Rekrutenschule): 100% des Gehalts, nach Ablauf dieser 260 Tage: 80% des Gehalts.

³Die Leistungen der Ausgleichskassen für die Ärzte in Zusammenhang mit dem Militärdienst werden bis zur Höhe des ausbezahlten Lohnes an das HVS entrichtet. Der Arzt hat alle Vorkehrungen dafür zu treffen, damit das HVS rasch seine EO-Karte erhält.

Artikel 30 - Familienzulagen

¹Die Kinderzulagen werden durch die Familienzulagenkasse gemäss kantonalem Recht ausbezahlt.

Artikel 31 – Berufliche Vorsorge

¹Der Arzt ist bei der PRESV (Vorsorgestiftung des Walliser Gesundheitssektors) gemäss den statutarischen Bestimmungen der Kasse versichert. Nur das Reglement der PRESV ist massgeblich.

Artikel 32– Haftpflicht

¹Die Haftpflicht des Arztes für Schäden, die er bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit Dritten zufügt, wird im Gesetz über die Krankenanstalten und -institutionen (GKAI) geregelt. Alle Haftpflichtfälle sind umgehend dem HVS zu melden.

²Der Arzt kann die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Haftpflichtversicherung bei der Finanzabteilung des Spital Wallis einsehen.

¹⁰ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 14. Dezember.2021, Anpassung an das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Juli 2021.

VII. Schlussbestimmungen

Artikel 33 – Schutzklausel

¹Falls sich eine Bestimmung des vorliegenden Vertrages als ungültig oder nichtig erweisen sollte, behalten die übrigen Bestimmungen trotzdem ihre Gültigkeit.

Artikel 34 – Paritätische Kommission des Spitalzentrums

¹Jedes Spitalzentrum beruft eine Kommission ein, der paritätisch zwei bis drei Vertreter der Direktion und der Ärzteschaft sowie zwei bis drei Ärztevertreter angehören. Der Kommission gehören keine externen Vertreter des Spitalzentrums an. Die Direktion wendet sich für die Ernennung der Ärztevertreter an die VSAO Wallis

²Die paritätische Kommission des Spitalzentrums regelt alle Fragen und Streitfälle im Zusammenhang mit der Anwendung des vorliegenden Vertrages.

³Die paritätische Kommission des Spitalzentrums trifft sich mindestens zweimal jährlich.

⁴Ein Vertreter der Direktion übernimmt das Präsidium. Es werden Sitzungsprotokolle geführt, die den Teilnehmenden zur Genehmigung zugestellt werden.

⁵Kommt es zu keiner Einigung, leitet die paritätische Kommission des Spitalzentrums den Antrag mit einem vollständigen Dossier an die paritätische Schlichtungskommission des Spital Wallis weiter.

Artikel 35 – Paritätische Schlichtungskommission des HVS

¹Die paritätische Schlichtungskommission des HVS (PSK) kann beigezogen werden, um die Konfliktparteien zu einer gütlichen Lösung sämtlicher Streitfälle zu veranlassen, welche die Interpretation beziehungsweise die individuelle oder kollektive Anwendung des vorliegenden Vertrages betreffen. Sie interveniert in jedem Fall mit dem Einverständnis der Konfliktparteien.

²Die PSK besteht aus 3 vom Verband ernannten Ärzten und 3 Vertretern des HVS. Jede Partei bezeichnet einen Vertreter. Die PSK organisiert sich selbstständig. Sie wird von einem von der Generaldirektion des Spitals Wallis bezeichneten Vertreter präsidiert.

³Sie trifft sich auf Anfrage.

Artikel 36 – Inkrafttreten und Dauer

¹Der vorliegende Vertrag ersetzt der Vertrag vom 3. Januar 2022 und tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

²Jede Partei kann den vorliegenden Vertrag mindestens 9 (neun) Monate im Voraus schriftlich kündigen.

³Wird der Vertrag ausser Kraft gesetzt, werden zum gleichen Zeitpunkt automatisch auch die Vertragsanhänge ausser Kraft gesetzt.

⁴Die Partei, die den Vertrag kündigt, hat ihre Revisionsanträge bis spätestens einen Monat nach der Kündigung einzureichen.

Für das Spital Wallis

M. Pascal Strupler
Verwaltungsratspräsident

Prof. Eric Bonvin
Generaldirektor

Für den VSAO Wallis

Dr. Jeanne Picart
Co-Präsidentin



Dr. Milena Gutierrez
Co-Präsidentin



Sitten, den 1. Januar 2023

Die französische Version ist massgeblich.